

УДК 331.5

З.І.МАГАМЕДЕМІНОВА

Харківський державний економічний університет

МЕТОДИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Розглядаються методи оцінки вартості трудових ресурсів, показані переваги цих методів.

Проблемою визначення вартості трудових ресурсів займалися ще класики буржуазної політичної економії А.Сміт і Д.Рікардо.

У вітчизняних статистичних і економічних дослідженнях показник, що характеризує дійсну вартість робочої сили в різноманітних галузях і сферах економіки, не обчислювався. Але з входженням нашого суспільства в ринкові відносини він украй необхідний, адже однією з найважливіших складових ринку праці, що офіційно почав функціонувати в Україні з 1991 р., є вартість робочої сили [1]. Незважаючи на велику увагу до вивчення вартості трудових ресурсів, вітчизняні та закордонні економісти торкаються не всіх аспектів цієї категорії. Тому пропонуємо розглянути тут методи визначення вартості трудових ресурсів.

Встановлення вартості трудових ресурсів є вельми важливим у процесі управління персоналом підприємства, тому що, з одного боку, за користування ресурсом треба платити стільки, щоб загальний економічний ефект реалізації проекту був позитивним (чи досягав необхідного запланованого рівня), а з другого – плата за трудові ресурси мусить бути не менше деякого мінімуму, встановлюваного законодавством чи за узгодженням працівника з роботодавцем.

У зв'язку з цим необхідне виконання такої умови:

$$\begin{cases} (P_t - Z_t) \geq E_{\text{план}}, \\ Z_{\text{пл}} \geq \text{ФОП}_{\text{мін}}, \end{cases} \quad (1)$$

де P_t – результат періоду t , грн.; Z_t – сукупні витрати періоду t , грн.; $Z_{\text{пл}}$ – планований економічний ефект періоду t , грн.; $E_{\text{план}}$ – витрати на персонал у періоді t , грн.; $\text{ФОП}_{\text{мін}}$ – мінімальний фонд оплати праці, грн.

Величина $E_{\text{план}}$ залежить від чекань і прогнозів власників, керівництва, інших осіб.

Величина $\text{ФОП}_{\text{мін}}$ залежить, у загальному вигляді, від двох факторів:

1) $\Pi_{\text{ср}}$ – усередненого рівня заробітної плати за відповідними категоріями фахівців, обумовленого експертним шляхом при зіставленні різних результатів оцінки вартості фахівця витратним методом, методом порівняльних оцінок, методом прибутковості фахівця;

2) Π — особистих переваг фахівців.

$$\Pi_{\text{мін}} = f(\Pi_{\text{ср}}, \Pi). \quad (2)$$

Функція (2) є ключовою при визначенні стартової ціни трудових ресурсів на початку реалізації проекту. У процесі планування фонду оплати праці при розробці загального бізнес-плану підприємства роботодавець спирається на інформацію про середній рівень оплати фахівців, яких необхідно задіяти в проекті. При фактичному наборі персоналу в процесі співбесіди з кожним потенційним працівником виявляються його особисті переваги в заробітній платі, бажаних соціальних гарантіях, умовах праці і т.п. З урахуванням таких переваг спочатку спрогнозований фонд оплати праці може бути скоригований.

Визначення величини $\Pi_{\text{ср}}$ здійснюють за формулою

$$\Pi_{\text{ср}} = a_1 \cdot \Pi_3 + a_2 \cdot \Pi_c + a_3 \cdot \Pi_d. \quad (3)$$

Тут Π_3 – ціна фахівця, визначена витратним методом; Π_c – ціна фахівця, визначена методом порівняльних оцінок цін аналогічних професій; Π_d – ціна фахівця, визначена доходним методом; a_1, a_2, a_3 – вагові коефіцієнти, обумовлені експертним шляхом.

Величину Π_3 визначають за формулою

$$\Pi_3 = 3\Pi_{\text{ф}} + 3\Pi_{\text{підг}}(T_{\text{підг}}), \quad (4)$$

де $3\Pi_{\text{ф}}$ – фактична заробітна плата (ціна) фахівця, який працює на підприємстві; $3\Pi_{\text{підг}}$ – витрати на підготовку (навчання, перепідготовку) фахівця, грн.; $T_{\text{підг}}$ – тривалість підготовки (навчання, перепідготовки), періодів.

Цей метод оцінки стартової ціни заробітної плати є аналогом широко застосовуваного в багатьох областях оцінки витратного методу, головний принцип якого полягає в тому, що розумний покупець не заплатить за ресурс суму, що перевищує витрати на створення аналогічного ресурсу. У формулі (4) компонент $3\Pi_{\text{ф}}$ відповідає поточним витратам на зміст персоналу визначеної кваліфікації, а компонент $3\Pi_{\text{підг}}(T_{\text{підг}})$ – витратам на доведення наявної кваліфікації до необ-

хідного рівня. Застосування даного методу має ряд обмежень, таких як наявність засобів на перенавчання, перенавчальних центрів, опір наявного персоналу проведенню перепідготовки. Найбільш часто складності при проведенні перенавчання і підвищення кваліфікації кадрів підприємства виникають через високий середній вік персоналу.

Величину Π_c визначають за формулою

$$\Pi_c = \Pi_{\text{баз}} + \sum a_i \cdot d_i, \quad (5)$$

де $\Pi_{\text{баз}}$ – базова заробітна плата фахівця на регіональному ринку праці; d_i – поправочна умова i -го виду; a_i – ваговий коефіцієнт поправочної умови i -го виду.

Метод порівняльного аналізу цін ґрунтується на тому, що розумний покупець не заплатить за ресурс суму більшу, ніж коштує аналогічний ресурс, представлений на вільному і конкурентному ринку. Таким чином, при пропозиції трудових ресурсів на ринку роботодавець може обґрунтовано пропонувати потенційному працівникові заробітну плату, знаючи, що у разі відмови він завжди за запропоновану суму знайде іншу альтернативу.

Величину Π_d визначають як середню заробітну плату працівників, які брали участь в успішно завершених проектах, за формулою

$$\Pi_d = \frac{3\Pi_1 + 3\Pi_2 + \dots + 3\Pi_n}{n}. \quad (6)$$

Тут $3\Pi_1, 3\Pi_2, \dots, 3\Pi_n$ – заробітна плата фахівця, який брав участь у реалізації проекту n , що був успішно завершений; n – кількість успішно реалізованих проектів.

Доходний метод оцінки виходить з того, що розумний покупець не платить за ресурс суму більшу, ніж він платив за користування аналогічним ресурсом у проектах, що приносять аналогічний доход.

У цілому методи оцінки стартової ціни трудових ресурсів, що використовують як інструментарій формул (3)-(6), базуються на припущенні, що на ринку трудових ресурсів працюють ті ж механізми оцінки, що і на ринку спонукуваного і нерухомого майна, бізнесу в цілому. Отже, стандартні підходи, традиційно використовувані на цих ринках, можна перенести з відповідною адаптацією і на ринок трудових ресурсів.

Останнім кроком визначення вартості трудових ресурсів є узгодження результатів оцінки вартості персоналу, отриманих трьома методами. На даному кроці визначають вагові коефіцієнти $a_1 - a_3$ фор-

мули (3). Визначення коефіцієнтів $a_1 - a_3$ проводять експертним шляхом, виходячи з кількості і якості інформації, використовуваної в кожному з трьох методів, а також з пріоритетів стратегії розвитку підприємства (проекту) в області набору і підготовки персоналу.

Найбільше значення вартості, як показує досвід, дає витратний метод оцінки, що обумовлено досить високою вартістю освітніх послуг і послуг організацій, що здійснюють перепідготовку і підвищення кваліфікації фахівців.

Доходний метод, навпаки, дає найменше значення вартості, тому що в його основі лежить оцінка успішного завершення проектів, що на інших діючих підприємствах через нестабільність зовнішнього середовища в даний час досить рідко реалізується.

Найбільшу вагу при визначенні ринкової вартості персоналу має метод порівняльних оцінок, тому що він відтворює сформований у реальних умовах рівень оплати праці персоналу за відповідними професіями і кваліфікаціями.

1.Проблемы стоимости рабочей силы в отраслях экономики // Украина: аспекты праці. – 2001. – №7. – С.50-56.

Отримано 21.02.2003

УДК 331.5 : 658

С.П.ОКСЕНЕНКО

Харківський національний університет радіоелектроніки

ВИРОБНИЧИЙ ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ

Узагальнено теоретичні засади щодо визначення місця промислово-виробничого персоналу підприємств в ієрархії трудового потенціалу країни. Розглянуто фактори, що впливають на результати процесу формування трудового потенціалу, виконано побудову схеми логічних зв'язків, що мають місце в цьому процесі. Зроблено висновок про доцільність урахування потенційних можливостей кожного окремого працівника.

Актуальність пошуку шляхів визначення місця промислово-виробничого персоналу підприємств в ієрархії трудового потенціалу України обумовлена докорінними змінами в порядку вирішення питання ефективного управління персоналом суб'єктів господарювання. Це є наслідком реформування виробничих сил, що має місце в країні за останні роки і націлене на забезпечення високопродуктивної суспільної праці, яка здатна вивести її на рівень країн з високорозвинутою економікою. Розглядаючи місце промислово-виробничого персоналу в ієрархії трудового потенціалу країни, слід визначитися з понятійним апаратом щодо цього питання, що саме і є метою цього дослідження.